

培育赋能+立体监督+多维激励

印江“三个机制”锻造头雁队伍

陈菁霖

近年来,印江土家族苗族自治县坚持把建强村(社区)党组织书记队伍作为夯实基层基础的关键,探索构建“培育赋能+立体监督+多维激励”工作机制,着力锻造政治过硬、本领高强、作风优良的乡村全面振兴头雁队伍。

建立全链条培育机制

强化教育培训。将村(社区)党组织书记纳入全县党员干部教育培训总体规划,创新“理论研修+业务实训+现场教学”三维培训模式,围绕基层党建、集体经济发展、基层治理等主题,开展履职能力业务培训班2期,覆盖800余人次。实施“学历提升计划”,建立“财政补贴+个人分担”机制,积极组织村干部参加学历提升,126名取得大专学历。

搭建实践平台。建立“擂台比武+项目攻坚+跨境实训”能力锻造机制,常态化举办擂台赛,围绕本村党建特色、村集体经济发展、年度工作实绩进行现场答辩,营造比学赶超浓厚氛围,先后

选派341名村干部参与产业发展和工程项目建设,选派17名优秀村干部赴省内外先进村跟岗学习,有效提升村干部履职能力。

推行导师帮带。建立“导师帮带制”机制,从退休优秀村干部、乡镇业务骨干、致富带头人中遴选120名“导师”,与新任职村干部、发展潜力大的后备干部结成“一对一”或“一对多”帮带对子,通过讲经验、传方法、解难题,帮助年轻干部快速熟悉基层工作。同时,按照每村不低于2名的标准,挖掘培育村(社区)党组织书记后备力量人选754人。

建立立体化监管机制

严格资格管理。建立“县级联审+部门协查+群众监督”任职审查机制,实行“任前预审、任中联审、离任审计”全周期监管。创新建立村(社区)党组织书记“成长档案”,动态记录教育培训、工作实绩、廉洁表现等12类信息,累计开展3轮

任职资格审查,督促指导档案问题整改40余本。

明晰处理方式。根据村(社区)党组织书记违反规定的具体情形以及造成的后果影响,对应设定警示约谈、检讨批评、停职、免职罢免4种处理方式,划清不担当、不作为、乱作为的“底线”,共开展廉政警示教育26场次。对不担当不作为、不胜任现职岗位的,及时进行岗位调整。

拓宽监督渠道。健全村务监督委员会运行机制,通过畅通群众监督渠道、“四议两公开”、村级“小微权力”清单、审计巡察等监管手段,构建全方位监督体系,从严规范村党组织书记履职行为。定期公开党务信息、财务信息,通过在党员大会、村民代表大会设置质询环节,推动问题整改236个。

建立多元化激励机制

畅通晋升渠道。深入实施职级管理,按照“实绩考核、评级定薪、分类管

碧江激发干部干事创业活力

黄裕超

今年以来,碧江区注重在“三抓”工作中精准发现、常态培养、大力使用干部,不断激发干部干事创业活力。

突出源头储备,精准发现干部

日常调研发现。常态化开展领导班子运转和优秀年轻干部调研,健全完善实地走访、谈心谈话、领导评价机制,全面了解干部在生态工业、生态农业、生态旅游、生态城镇和大抓招商等工作中的攻坚状态和实际成效,同步听取发改、投促、工业商务、住建、农林水、文旅、交通等部门评价意见,及时完善干部工作经历、专业背景、擅长领域、发展潜力等信息。

一线考察识别。坚持把“三抓”主战场作为考察识别干部的主阵地,紧盯碧江实际,对标中央、省、市决策部署和区委提出的41条273项改革事项,将一线负责项目推进、指标落实的干部作为重点考察识别对象,分层分类建立“三抓”干部库。健全组织部班子成员和科级以上干部联系乡(镇、街道)、区直部门制度,按照“四看四察”原则,定期深入园

区企业、重大项目、重要工作现场,通过看开展工作的态度精神、察干部政治素质,看执行任务的方式方法、察干部工作能力,看完成任务的质量水平、察干部工作实绩,看是否做到务实高效、察干部工作作风,确保全面客观地掌握干部综合表现。

比选择优储备。综合年龄梯次、专业需缺、任职时间等因素,对全区专业型领导岗位职数配备情况逐个进行比选分析,实时更新专业型领导岗位职数平衡表,“三抓”专业型干部名册两张清单,结合日常调研发现、一线考察识别干部综合表现情况,择优储备专业型干部213名,其中科级领导干部58名、优秀年轻干部155名。

突出能力提升,常态培养干部

强化专业能力。围绕新型功能材料产业、生态食品及健康医药产业、大数据产业、生态旅游、招商服务等重点领域,科学制定培训计划和实施方案,坚持“干什么学什么、缺什么补什么”,依托东西部协作平台及区内党校主阵地,切实加

强干部教育培训,着力培养和打造一支堪当重任的高素质专业化干部队伍。

搭建实践平台。坚持把“三抓”主战场作为培养历练优秀年轻干部的实践平台,有计划、分步骤地选派优秀年轻干部到重点项目一线、重大任务前沿,参与产业发展、项目推进、招商引资等工作,先后选派230余名干部参与新型工业、文旅发展、乡村生态产业等项目攻坚和遗留问题化解等专项工作,选派12名金融经济相关领域干部赴东莞、长沙、重庆等地招商学习。

做好帮带培养。用好“领导干部+年轻干部”“业务骨干+年轻干部”等帮带模式,定人员、定责任、定考核,充分发挥老同志、领导班子、业务骨干传帮带作用,让年轻干部明晰思路、增长才干、提高本领。目前,区管干部共帮带优秀年轻干部、专业技术人才1000余名。

突出管激并重,大力使用干部

加强日常管理。依托大数据手段,建立一套系统化集成、自动化生成、多元化运用的数字化干部管理系

理”原则,将村(社区)“三职”干部职级划分为13个等级,梯次性增加工资待遇,全面激发村(社区)干部的履职动能。拓宽村(社区)干部晋升渠道,2024年,选拔1名村干部进入乡镇班子,13名村(社区)干部考录公务员和事业编制。

强化关心关怀。全面落实村(社区)干部养老保险,建立村(社区)干部医疗保险和人身意外伤害保险补助制度,每年组织村(社区)党组织书记进行1次全面体检。认真落实容错纠错机制,及时为敢闯敢试干部澄清正名,进一步激发干事创业热情。

注重典型选树。坚持在“两代表一委员”推荐、“两优一先”评比等工作中向优秀村(社区)党组织书记倾斜。2024年,全县村(社区)党组织书记获得市级及以上表彰7人、县级表彰22人。深入挖掘优秀村(社区)党组织书记先进事迹,加强宣传引导,积极营造“头雁领航、群雁齐飞”的良好氛围。

统,集成一线调研收集、主管部门评价、公检法司反馈等信息,更加客观地评价呈现干部在“三抓”主战场中的成长过程。同时,充分运用谈心谈话、民主生活会、个人自评等措施,进一步考察识别干部的思想动态和工作状态,形成一人一档。建立健全风险预警机制,及时发现和纠正贯彻落实过程中打折扣搞变通、不担当不作为等突出问题。

坚持实绩导向。坚持在“三抓”一线中提拔使用干部,注重选拔工作能力强、作风过硬、敢打敢拼的干部,鲜明树牢重品德、重实干、重担当、重实绩的用人导向。今年以来,提拔使用、职级晋升“三抓”一线干部30余名。

注重容错纠错。制定《碧江区干事创业容错纠错实施细则(试行)》,细化容错纠错的情形、对象、范围、条件,切实为担当者划定敢闯敢试的“保护线”,进一步激发干部愿担当、敢担当、善担当的干事激情。优化出台干部管理办法,动员180余名改任职级的干部主动投身“三抓”一线。

坚持严管厚爱,营造“干事创业”良好生态

坚持激励与约束并重,秉持抓早抓小工作理念,充分运用谈心谈话、函询诫勉等措施,发现苗头性、倾向性问题,及时“咬耳扯袖”、教育提醒,帮助纠正偏差。2024年以来,约谈提醒20人、批评教育23人、诫勉5人。

健全考核机制,修订考核实施办法,将政治素质、担当作为纳入核心指标,考核结果与干部选拔任用、职级晋升挂钩,对连续3年度考核优秀、获得省市县表彰的干部优先晋升,2024年以来共晋升职级228人次。

动态跟踪“梯次用”。坚持动态储备管理和递进培养使用,按照“成熟一批、使用一批”原则,将在库后备力量结合实际精准划分为短期内使用、换届时使用、继续留库观察、调整出库等类型,确保后备力量“蓄水池”常备常新。今年以来,共动态调整后备力量10人。

激励关怀“常态化”。坚持政治上关心、工作上支持、生活上照顾,在开展日常谈心谈话、结对帮带等基础上,通过红白喜事必访、病患灾害必访、重大事故必访、重大节日必访,让后备力量感受组织温暖。同时,对服务能力好、发展能力强、群众普遍认可的村级后备力量,在评先评优、党员发展、推选“两代表一委员”等优先考虑。今年以来,累计走访慰问300余人(次)。

近年来,思南县着力在健全制度机制、优化教育方式、加强作用发挥上下功夫、求实效,推动流动党员教育管理走深走实。

完善责任体系,做好日常管理文章

将流动党员管理纳入基层党建述职评议和党建工作目标责任制,制定流动党员动态管理任务清单,以“流动有数、管理有序、尽责有为、保障有力”为目标,形成党委牵头、支部落实、党员参与的责任链条。

建立党组织“行前教育+常态联系”责任清单,结合巩固党支部标准化规范化建设成果,建立外出报告制度,做到流动党员信息完整、准确、规范。截至目前,开展联动摸排10次,向流入地党组织发函130份,确保流出党员“去向明、情况清”。

搭建数字平台,做好常态教育文章

推行“互联网+教育”,拓宽流动党员学习渠道。利用学习强国、贵州网院、“思南党建”微信公众号等平台,定期推送党课视频、政策文件,建立线上学习群,开展“指尖微课堂”。2024年,累计开展集中“补课”12场次,送学上门等60余次,网上推送学习资料1300余次,确保流动党员教育“不掉线”。

探索建立网格化模式,依托街道社区、园区、行业协会等党组织建立动态管理网格,实行“一网格一档案”管理,通过“就近管理+线上服务”实现流动党员管理全覆盖。

强化融入融合,做好作用发挥文章

通过建立流出地党组织“三个一”联系制度、开展“节日慰问”“困难帮扶”行动和为流动党员提供就业指导、技能培训、子女入学等“一站式”帮扶等方式,促进流动党员更好融入党组织。2024年来,为流动党员提供技能培训25场次、就业指导320人次,解决子女入学、医疗保障等难题67件。

鼓励和引导流动党员在流入地党组织报到,在推动发展、基层治理、服务群众中主动担当作为,推动流动党员“亮身份、作表率、比贡献”。

江口“四抓四促”
夯实基层战斗堡垒

何顺飞

近年来,江口县聚焦增强基层党组织政治功能和组织功能,通过“四抓四促”,充分发挥基层党组织战斗堡垒和党员先锋模范作用,全面夯实基层基础。

抓政治引领促思想提升

始终坚持把政治建设摆在首位,以开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育为契机,督促各基层党支部深入学习贯彻习近平总书记关于加强党的作风建设的重要论述和中央八项规定及其实施细则精神。今年以来,全县基层党组织组织开展学习活动435次。

将学习教育内容纳入江口县2025年所有县级主体培训班次培训内容,分类设置教学模块,深入解读辅导,抓好抓实党员干部教育培训。同时,在县级媒体开设专题专栏,广泛宣传深入贯彻中央八项规定精神的成效和经验,累计转载解读文章43条,发布信息6条,编制工作信息1期。

抓阵地建设促服务提质

按照有办公场所、有办公设备、有工作人员、有上墙制度、有工作职责、有工作经费“六有”标准,扎实推进105个村(社区)党群服务中心改造升级。针对部分村级阵地建设不够规范、年久失修等问题,拨付资金92万元为36个村(社区)解决阵地建设经费,更好地保障日常工作开展。

严格落实4块标牌(村党组织、村民委员会、村集体经济组织、村务监督委员会)+2个标识(村党群服务中心、村新时代文明实践站)要求,规范清理村级组织机构牌子和证明事项113项,进一步加强村级阵地建设。

抓队伍建设促素质提能

持续深化“两委一社四中心”改革,制定印发《江口县深化村级组织治理体系改革助推乡村振兴实施方案(试行)》,通过科学“定岗”、精准“定人”、从严“定责”、评级“定薪”、考核“定效”,全面激发村干部队伍干事创业的内生动力。

认真落实“百千万”工程,持续实施跟岗挂职、结对帮带等“五个一批”培育措施,通过选派村干部、后备力量到东莞、黔南州等地跟岗学习,村(社区)党组织书记或副职担任乡村振兴特派员,到乡镇(街道)相关股室跟岗锻炼、强村与弱村交叉任职等,推动村(社区)干部政策理论水平、服务群众能力、基层治理能力和依法办事能力整体提升。该县《“五个一批”培育建强村党组织书记队伍》经验做法成功入围全国第七届基层党建创新典型案例并获《贵州党建》刊发。

抓后进整顿促治理提效

始终坚持大抓基层的鲜明导向,围绕基层基础“强双基”,深入开展“排队抓尾、双整双创”行动,采取“抓两头带中间”的工作思路,聚焦“基本组织、基本队伍、基本活动、基本制度、基本保障”“五个基本”建设成效,对标“五个看”,结合各领域职责任务,综合运用上年度考核结果,并按照“实地查看、个别访谈、民主测评”等流程进行综合排队。目前,已初步完成对10个乡镇(街道)党(工)委、105个村(社区)党组织的排队分类,推动基层党组织后进赶先进、中间争先进、先进更前进,切实把基层党组织建设成为推动发展的坚强战斗堡垒。

思南做好『三篇文章』
强化流动党员教育管理

文岑

玉屏破解干部队伍建设难题

陈劲宏

近年来,玉屏侗族自治县围绕加强干部队伍建设,通过织密监督网络、深化能上能下、坚持严管厚爱,持续破解干部“不担当、不作为、慢作为”难题,形成“能者上、优者奖、庸者下、劣者汰”的良好局面,为县域经济社会高质量发展注入强劲动力。

织密监督网络,构建“多维精准”识别体系

制定出台干部监督管理信息沟通机制,整合纪检、组织、审计等14个部门力量,形成信息共享、问题共商、整改共抓的工作格局。2024年以来,通过部门联动精准发现问题线索40余条,为干部选拔任用提供精准

深化能上能下,激活“一池春水”干部活力

深入贯彻落实《推进领导干部能上能下规定》,通过日常工作了解一批、急难险重识别一批、专题调研发现一批、单位推荐储备一批的方式,大胆提拔使

用政治过硬、业绩突出、综合表现优秀的干部。2024年以来,共计提拔使用干部50人次,激发干部队伍干事创业活力。

同时,划清“下”的红线,建立常态化问题发现机制,联合14个部门动态监测干部履职情况,对工作长期滞后、群众口碑差的领导干部进行分析研判,形成“下”的震慑。2024年以来,因不适宜担任现职、身体健康、纪律处分等原因,调整干部11人。

建立动态跟踪机制,对调整下来的干部不贴“标签”、不“一棍子打死”,对在新岗位上知错改错、积极作为、实绩突出、群众认可的干部,适时予以重新任用。

万山储优育强村级后备力量

田素霞 王云广

实表现、群众基础和个人意愿等基础上,区级确定并建立村党组织书记后备力量库,乡级确定并建立其他村“两委”班子后备力量台账,通过“一乡一册、一区一库”分类进行管理。截至目前,全区共储备村(社区)后备力量362名,其中大专以上学历287名,占比79.28%,35岁以下年轻干部242名,占比66.85%。

“系统化”培养,持续“强”能力

靶向培训“强本领”。按照“缺什么补什么、干什么学什么”原则,通过区级示范、乡镇兜底等开展针对性培训。充分发挥党校主阵地作用,围绕夯实组织基础、产业融合发展等方面进行“理论+实践”培训,其中缺乏管理经验的,重点开展村级事务规范、集体经济运营等专题培训。同时,依托“微万山”“万山微党建”等公众号和支部微信工作群等载体,积极推送政治理论、乡村全面振兴、基层治理等内容,实现“线上+线下”全覆盖培训,帮助补齐短板、强化弱项。

师徒结对“促成长”。建立“2+1”结

对帮带机制,从县级领导、区乡干部、驻村第一书记、村党组织书记中,为每名村级后备力量配备2名导师,围绕工作手把手教、业务面对面带、难点点对点解,通过结对开展“院坝会”“田间课堂”等方式,共同推动工作有序开展、问题高效解决,切实帮助后备力量增强履职能力。目前,共结对开展“院坝会”“田间课堂”200余场,共同解决实际问题800余个。

实战练兵“长才干”。择优选派村级后备力量到省内外先进村(社区)跟岗锻炼,走出席村学习先进经验和做法。同时,安排列席村“两委”有关会议,参与村级事务、产业发展、乡村治理、服务群众等工作,积极向其压担子、交任务,在试岗锻炼中练好履职尽责“基本功”。目前,共选派10名村级后备力量跨区(县)跟岗学习3个月。

“科学化”使用,持续“浓”氛围

强化指导“提质效”。区级组建指导组,采取“四不两直”方式开展调研指导,深入村(社区)实地了解结对帮带情况、

近年来,万山区围绕基层基础“强双基”,通过“立体化”甄选、“系统化”培养、“科学化”使用,储优育强村级后备力量,为村“两委”班子换届做好人才储备,持续为乡村全面振兴注入源头活水。

“立体化”甄选,持续“优”结构

纵深摸底“广纳贤”。采取个人自荐、群众推荐、组织举荐相结合,通过登门走访、电话访谈、院坝恳谈等方式,从优秀现任村“两委”班子成员中“留”、党员骨干中“挑”、致富带头人中“选”、外出务工人员中“请”、高校毕业生中“引”,建立涵盖各领域人才的“蓄水池”。

从严审核“精画像”。坚持把政治标准放在首位,实行审查、备案程序,通过乡级初审、区级联审、备案入库等方式,对初步人选的政治素质、工作实绩、群众口碑、带富能力进行综合研判,严防“带病后备”,确保后备力量忠诚可靠、素质优良。

分类建库“优储备”。围绕学历、年龄“一升一降”工作目标,在全面掌握现